



Négociation égalité professionnelle femmes / hommes au ministère de la Culture : Les #SalesConnes ne vous disent pas merci !

Paris le 15/12/2025

Le 3 avril 2025, la **négociation d'un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture** a débuté et devait être clôturée au 1^{er} octobre 2025. Mais depuis fin septembre, le ministère n'a plus programmé de rendez-vous au prétexte que nous avons boycotté des rendez-vous dans le cadre de la mobilisation sociale entamée le 10 septembre. **L'administration choisit donc la méthode punitive pour négocier** un sujet pourtant crucial pour la majorité des femmes qui composent ce ministère !

En réalité ce même ministère n'a cessé de jouer la montre sur ce dossier. Entre le 2 février 2024 (date de notre première demande d'ouverture de négociation) et le 3 avril 2025, date de signature de l'accord de méthode, **il nous a fallu 14 longs mois d'attente et seulement 4 mois pour négocier !!!**

Outre l'attitude de la ministre et du ministère, la nécessité de dégager des moyens budgétaires spécifiques a eu raison de toute volonté d'aboutir véritablement à un accord et à de réelles mesures. La réponse de la ministre à notre courrier du 31 juillet 2025 confirme le maintien d'une enveloppe de 1,2 million d'euros mais sans augmentation et elle ne s'engage pas sur la résorption des écarts de salaires, ni même sur la santé des femmes au travail. (cf. <https://cgt-culture.fr/legalite-professionnelle-femme-homme-au-ministere-de-la-culture-exige-des-moyens-budgetaires-45013/>).

Pourtant le Rapport social unique de 2024 nous éclaire sur les inégalités actuelles :

Alors que les femmes représentent 56 % des personnels du ministère (établissements publics inclus), elles sont victimes d'inégalités salariales et d'une dévalorisation de leur travail comme de leurs qualifications : **314 €, c'est l'écart de rémunération mensuelle brute entre les femmes et les hommes en 2024 au ministère de la Culture ; 85 % des agent.e.s à temps partiel sont des femmes.**

En matière de santé au travail, **elles sont deux fois plus exposées aux accidents du travail et maladies professionnelles** que les hommes (727 femmes contre 464 hommes). **Elles subissent deux fois plus de jours de carences que les hommes** (2200 jours pour les femmes, contre 1121 jours pour les hommes). Si ces chiffres concernent le périmètre de l'administration centrale, malheureusement, ils se vérifient dans les établissements publics.

La CGT Culture a fait des propositions :

Sur la rémunération :

- ▶ harmoniser les grilles de rémunérations par le haut afin d'éviter les inégalités de rémunérations dans l'ensemble du ministère de la Culture et de la Fonction publique,
- ▶ appliquer les mêmes niveaux de prime à poste égal,
- ▶ arrêter de verser le complément indemnitaire annuel au « mérite » pour une somme forfaitaire,
- ▶ vérifier que la "mesure temps partiel" du Ministère s'applique sur tout son périmètre.

Sur l'emploi :

- ▶ organiser un plan de recrutement de titulaires (car les écarts se jouent essentiellement au niveau des emplois contractuels),
- ▶ transformer de nombreux emplois à temps non-complet dont les missions sont pérennes en postes de titulaires à temps complet.

Sur le déroulement de carrière :

- ▶ neutraliser réellement les effets des congés maternité, congés parentaux et toutes absences liées à l'éducation des enfants sur l'accès à toutes les promotions

Sur l'articulation vie professionnelle / vie personnelle :

- ▶ appliquer le droit à la déconnexion et une vigilance accrue à l'égard du télétravail afin que les femmes ne compensent pas leur temps partiel par celui-ci (et l'inscrire dans le règlement intérieur)
- ▶ mieux accompagner les situations familiales : les situations de grossesse, de parentalité, de proches aidant.e.s doivent être mieux prises en compte et des mesures doivent être mises en placeurgemment pour permettre un accompagnement de qualité.

Sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

- ▶ prendre en compte les violences intra-familiales,
- ▶ mettre en place des enquêtes approfondies,
- ▶ mettre en place une protection prioritaire des victimes, des sanctions contre les agresseurs,
- ▶ améliorer les outils de prévention,
- ▶ renforcer la prévention et de la lutte contre ces violences est une nécessité absolue.

Sur la santé des femmes au travail :

- ▶ instaurer un congé de santé hormonale,
- ▶ lutter contre la stigmatisation et veiller à des conditions de travail optimales durant la grossesse,
- ▶ accompagner les pathologies lourdes notamment les cancers,
- ▶ Abroger les jours de carences,
- ▶ Construire une analyse des risques professionnels différenciée chez les femmes.

Toutes ces propositions, et bien d'autres, ont été faites au ministère qui n'a toujours pas jugé bon de nous répondre ! Les inégalités de salaire femmes/hommes ne sont pas une fatalité ! Des solutions existent. Elles doivent être mises en œuvre sans délai.

Le plan d'action 2026-2027 ne sera donc pas la priorité de la ministre ni de son administration et encore moins la soi-disant grande cause nationale « chère » au président Macron.